

УДК 351.74:328.185

Організаційно-управлінські засади протидії корупції в правоохоронних органах

С.М. ІВАСЕНКО

Національна академія державного управління при Президентові України,
м. Київ, Україна, E-mail: sergeinik@ukr.net

Авторське резюме

У статті аналізуються організаційні та управлінські засади протидії корупції в правоохоронних органах як система правових засобів, які інтегровані та організовані таким чином, що дозволяють послідовно й ефективно здійснювати діяльність із протидії корупції в правоохоронних органах за допомогою заходів організаційно-правового характеру та заходів адміністративного примусу. Автор виділяє організаційні заходи, спрямовані на виявлення причин та умов корупції; організаційні заходи, спрямовані на усунення причин та умов корупції; організаційні заходи щодо вироблення стратегічних, тактичних та методологічних завдань діяльності із протидії корупції в правоохоронних органах; організаційні заходи, спрямовані на створення умов для правомірного функціонування служб та підрозділів правоохоронних органів, виконання співробітниками правоохоронних органів своїх обов'язків у межах та на підставі закону.

Ключові слова: корупція, державне управління, правоохоронні органи, організаційні та управлінські засади протидії корупції в правоохоронних органах.

Organizational and managerial principles of anti-corruption in law enforcement authorities

S.M. IVASENKO

National academy for public administration under the President of Ukraine,
Kyiv, Ukraine, E-mail: sergeinik@ukr.net

Abstract

This article analyzes the organizational and managerial principles of anti-corruption in law enforcement authorities as a system of legal remedies that are integrated and organized in a way that can consistently and effectively carry out activities on combating corruption in law enforcement with measures of organizational and legal and administrative enforcement actions. The author identifies organizational measures to identify the causes and conditions of corruption; organizational measures to eliminate the causes and conditions of corruption; organizational measures to develop strategic, tactical and methodological tasks of countering corruption in law enforcement; organizational measures to create the conditions for a lawful operation of services and divisions of law enforcement agencies, law enforcement officers perform their duties within the limits and under the law.

Keywords: corruption, public administration, law enforcement, organizational and managerial principles of anti-corruption corruption in law enforcement authorities.

Постановка проблеми. Для України проблеми запобігання і протидії корупції в правоохоронних органах продовжують залишатися одними з найактуальніших. Об'єктивні фактори її розвитку свідчать про те, що корупція створює суттєву небезпеку для життєдіяльності суспільства, і на сьогодні масштаби її

поширення становлять реальну загрозу національній безпеці.

Тому на сучасному етапі розвитку, особливо протягом останніх років, коли відбулись кардинальні зміни в політичному та суспільному житті країни, змінились погляди і на проблему протидії корупції. Завдання протидії корупції

© С.М. Івасенко, 2014

розглядаються нині як загальнодержавні та пріоритетні.

Аналіз досліджень і публікацій. Останнім часом велика увага приділяється проблемі корупції в правоохоронних органах (праці Алфьорова С., Лунєєва О., Мартиненка О., Медведєва В., Стеценка С., Ткаченка О.).

Метою дослідження є визначення організаційних заходів протидії корупції в правоохоронних органах.

Виклад основного матеріалу. Організаційні та управлінські засади протидії корупції в правоохоронних органах – це система правових засобів, які інтегровані та організовані таким чином, що дозволяють послідовно й ефективно здійснювати діяльність із протидії корупції в правоохоронних органах за допомогою заходів організаційно-правового характеру та заходів адміністративного примусу. В усьому зв'язку, слід відзначити визначення механізму адміністративно-правового регулювання протидії корупції в органах внутрішніх справ, яке надав у своїй роботі О. В. Ткаченко: це сукупність правових та організаційних засобів (інструментів), спрямованих на боротьбу з корупційними проявами серед співробітників правоохоронних органів [4, с. 161]. Дане визначення є цілком прийнятним, але воно в недостатній мірі розкриває сутність означених заходів. Окрім того, організаційні засоби, які входять в адміністративно-правовий механізм протидії корупції повинні в будь-якому разі бути правовими, тобто визначеними правовими нормами, інакше це вже не був би адміністративно-правовий механізм. Як відзначається в юридичній літературі не всі дії суб'єктів адміністративної діяльності можуть породжувати юридично значущі наслідки, а відтак, не всі можуть встановлювати норми права, змінювати правовідносини. Отже, і діяльність таких суб'єктів може мати різну форму: правову та неправову.

С.С. Рогульський, розрізняючи в адміністративно-правовому механізмі боротьби з корупцією заходи адміністративного примусу та організаційно-правові заходи, вважає, що основним організаційно-правовим заходом, який

впливає на боротьбу з корупцією є створення дієвої системи органів боротьби з корупцією. Вчений пропонує створити єдиний центральний орган виконавчої влади боротьби з корупцією, якому будуть підпорядковані інші органи. На думку науковця, такі органи, як спеціальні підрозділи СБУ, МВС, органи податкової служби та прокуратури і військової служби правопорядку в такому разі матимуть подвійне підпорядкування: відповідним органам вищого рівня – Міністерству внутрішніх справ, Службі безпеки України, Генеральній прокуратурі, Міністерству оборони, Податковій адміністрації, а з питань боротьби з корупцією – Національному бюро розслідувань України. Всі інші організаційно-правові заходи боротьби з корупцією С. С. Рогульський поділяє на дві групи: 1) заходи організаційного характеру, які спрямовані на поведінку осіб, уповноважених на виконання функцій держави та прирівняних до них осіб; 2) заходи, які спрямовані на поведінку юридичних і фізичних осіб. До першої групи заходів він відносить: вдосконалення роботи апарату державного управління, ротацию кадрів, усунення дискримінації при прийомі на державну службу, підвищення оплати праці співробітникам органів державного управління та інші. До другої групи заходів, на його думку, відносяться: проведення роз'яснювальної роботи серед громадян з метою підвищення їх правової свідомості; стимулювання громадян, які повідомляють про вчинення корупційного правопорушення тощо органів [3]. О. В. Ткаченко вважає, що адміністративно-правовими заходами протидії корупції серед співробітників органів внутрішніх справ є встановлені нормами адміністративного права вимоги, спрямовані на забезпечення законності у діяльності співробітників ОВС, попередження протиправних дій, запобігання негативних наслідків та притягнення винних осіб до відповідальності за вчинення правопорушень з ознаками корупції. Суть організаційно-правових заходів боротьби з корупцією серед співробітників ОВС, на думку цього вченого, полягає у розробці вищим

керівним органом нормативно-правових актів (у межах своєї компетенції), які визначають порядок діяльності підлеглих співробітників органів внутрішніх справ, встановленні вимог щодо дотримання ними норм чинного законодавства при виконанні завдань служби та спрямовані на усунення причин і умов, що сприяють корупції серед співробітників міліції [4, с. 16].

До таких заходів науковець відносить: 1) запровадження відповідальності по горизонталі замість існуючої зараз відповідальності по вертикалі, тобто введення персональної відповідальності за вчинення правопорушень; 2) зменшення сфери можливості прийняття рішення посадовою особою на власний розсуд; 3) посилення ролі нормативно-правових актів, у яких визначено порядок дії посадової особи підрозділу ОВС; 4) у зв'язку із підвищеним ступенем суспільної шкоди правопорушень, які вчиняються працівниками ОВС, заборонити застосовувати до цієї категорії суб'єктів корупційних дій норми, за якими провадження у справі може закриватися у зв'язку із малозначністю вчиненого правопорушення; 5) інші організаційно-правові заходи боротьби із корупцією, які він, продовжуючи концептуально позицію С. С. Рогульського, розділяє на дві групи:

а) заходи організаційного характеру, які спрямовані на належне виконання службових обов'язків та поведінку посадових осіб, уповноважених на виконання функцій держави;

б) заходи, які спрямовані на підвищення рівня правової культури громадян, несприйняття та осуду фактів корупції у суспільстві.

До першої групи вчений включає: вдосконалення принципів роботи та стандартів діяльності державних службовців; ротація та службові (посадові) переміщення особового складу правоохоронних органів; підвищення оплати праці співробітникам правоохоронних органів; пропаганда дотримання у діяльності вимог моральності, у першу чергу стандартів етики поведінки; підвищення престижу служби в правоохоронних

органах за рахунок встановлення державою додаткових соціальних пільг та переваг. До другої відповідно: проведення роз'яснювальної роботи серед громадян з метою підвищення їхньої правової свідомості; стимуляція громадян, які повідомляють про вчинення корупційного правопорушення; активізація діяльності антикорупційних громадських організацій; здійснення моніторингу державних установ на предмет ураження корупцією, наявності штучних перепон, які спонукають до вирішення питань суспільних відносин у неправомірний спосіб.

Заходи організаційно-управлінського характеру протидії корупції - це спрямовані на невизначене коло осіб заходи з організації комплексної діяльності щодо протидії корупції шляхом виявлення та усунення її причин та умов, вироблення стратегічних, тактичних і методологічних завдань означеної діяльності та створення умов для правомірного функціонування державного апарату.

Організаційно-управлінські заходи протидії корупції в правоохоронних органах слід поділити на такі:

- організаційні заходи, спрямовані на виявлення причин та умов корупції;
- організаційні заходи, спрямовані на усунення причин та умов корупції;
- організаційні заходи щодо вироблення стратегічних, тактичних та методологічних завдань діяльності із протидії корупції в правоохоронних органах;
- організаційні заходи, спрямовані на створення умов для правомірного функціонування служб та підрозділів правоохоронних органів, виконання співробітниками правоохоронних органів своїх обов'язків у межах та на підставі закону.

Організаційні заходи, спрямовані на виявлення причин та умов корупції - це діяльність, завдяки якій можливо виявити причини та умови корупції в правоохоронних органах, систематизувати їх, проаналізувати. До таких слід віднести: проведення соціологічних досліджень стосовно працівників правоохоронних органів шляхом проведення опитувань на предмет обізнаності із корупцією, корупційними діями інших працівни-

ків правоохоронних органів, участі в корупційних діях (анонімне опитування), проведення анкетувань стосовно задоволеності умовами роботи, рівнем грошового забезпечення, мікроклімату в колективі, стосунками з іншими колегами та керівництвом; діяльність працівників психологічних підрозділів з метою виявлення психологічного стану працівників у певні періоди роботи (синдром емоційного вигорання, коли у людини зміщуються ціннісні орієнтири і вона може бути здатною до вчинення певних аморальних вчинків, у тому числі і до корупційних); організація роботи психологів таким чином, щоб працівник правоохоронних органів міг звернутися до них за необхідності, щоб була можливість спілкуватися анонімно, в тому числі і у випадку, коли працівник стоїть перед вибором – переступати закон чи ні; здійснення та підтримка наукових досліджень за визначеним напрямком; проведення нарад з питань існуючих умов та причин корупції, обговорення їх керівним складом правоохоронних органів різного рівня задля систематизації та аналізу інформації; здійснення моніторингу підрозділів та служб правоохоронних органів на предмет ураження корупцією, перевірка діяльності окремих посадових осіб, наділених особливо вразливими для вчинення корупційних дій повноваженнями, виявлення наявності штучних перепон, які спонукають до вирішення питань суспільних відносин у неправомірний спосіб, створених працівниками правоохоронних органів.

Організаційні заходи, спрямовані на усунення причин та умов корупції, – це заходи, запровадження яких унеможливорює вчинення корупційних правопорушень. До таких слід віднести: встановлення заборон та обмежень для працівників правоохоронних органів; чітке визначення прав та обов'язків, правового статусу, кола повноважень для посадових та службових осіб правоохоронних органів; встановлення відповідальності за вчинення корупційних правопорушень та злочинів; дотримання принципу невідворотності покарання винних у корупційних пра-

вопорушеннях осіб та контроль за цим з боку органів прокуратури; проведення належної кадрової політики щодо прийняття на службу, завдяки чому до лав правоохоронних органів повинні потрапляти лише гідні особи із підвищеними морально-етичними якостями та належним вихованням; проведення якісного професійного відбору, завдяки чому працівниками правоохоронних органів мають ставати придатні до роботи в правоохоронному органі особи, які володіють обов'язково базовими юридичними знаннями, є інтелектуально розвиненими, володіють державною мовою в необхідному обсязі тощо. До цих заходів слід віднести і названі О.В. Ткаченком: запровадження відповідальності по горизонталі замість існуючої зараз відповідальності по вертикалі, тобто введення персональної відповідальності за вчинення правопорушень; зменшення сфери можливості прийняття рішення посадовою особою на власний розсуд; у зв'язку із підвищеним ступенем суспільної шкоди правопорушень, які вчинюються працівниками правоохоронних органів, заборона застосовувати до цієї категорії суб'єктів корупційних дій норми, за якою провадження у справі може закритися у зв'язку із малозначимістю вчиненого правопорушення [4, с. 175].

Характерною ознакою даного виду організаційно-управлінських заходів є те, що їхнє застосування визначально унеможливорює вчинення працівниками правоохоронних органів корупційних дій, а у разі вчинення – до них застосовуються заходи адміністративного примусу. Ці заходи відрізняються від заходів четвертої групи насамперед тим, що останні спрямовані на створення умов для правомірного функціонування служб та підрозділів правоохоронних органів, виконання співробітниками правоохоронних органів своїх обов'язків у межах та на підставі закону. Тобто застосування заходів четвертої групи не усуває причини та умови корупції, не гарантує, що працівники правоохоронних органів не вчинюватимуть корупційних правопорушень, але вони сприяють нормальному функціонуванню органів

внутрішніх справ та забезпечують такі умови, в яких вірогідність вчинення корупційних дій суттєво зменшується.

До таких заходів слід віднести: розробку та прийняття етичного кодексу працівника правоохоронних органів; пропаганда дотримання в своїй діяльності працівниками правоохоронних органів норм моралі та етики поведінки; належне грошове забезпечення працівників правоохоронних органів, оскільки як відзначає В. Б. Антонюк, умови оплати праці безпосередньо впливають на якість державної служби, оскільки: по-перше, низький рівень заробітної плати впливає на схильність кадрів до корупції; по-друге, волюнтаризм при визначенні умов оплати праці створює незаконний вплив на об'єктивність діяльності державних службовців [1, с. 13]; диференціація оплати праці з урахуванням напруженості роботи, урахуванням ступеня відповідальності посадових осіб згідно із тими повноваженнями, що за ними закріплені; заохочення працівників правоохоронних органів у випадках антикорупційної поведінки, коли це стало відомо та ситуація явно свідчила про те, що працівник повів себе гідно; ротація (службове переміщення) особового складу правоохоронних органів (зокрема, тих працівників, які наділені правом приймати владні рішення); створення належних умов матеріально-технічного характеру з тим, щоб працівники правоохоронних органів, приймаючи владні рішення не могли бути «куплені» на благодійну допомогу підрозділу від правопорушників чи інші вигоди матеріального характеру саме в розрізі відсутності необхідних умов для здійснення своєї правоохоронної діяльності; проведення перепідготовки кадрів правоохоронних органів, що нейтралізує процеси професійної деформації, підвищення кваліфікації, професійне навчання; здійснення належного контролю за діяльністю працівників правоохоронних органів як з боку уповноважених органів, так і з боку громадськості; підвищення престижу служби в правоохоронних органах за рахунок встановлення державою до-

даткових соціальних пільг та переваг, й інші заходи аналогічного характеру.

До організаційно-управлінських заходів, спрямованих на створення умов для правомірного функціонування служб та підрозділів правоохоронних органів, виконання співробітниками правоохоронних органів своїх обов'язків у межах та на підставі закону, слід віднести і проведення атестації працівників правоохоронних органів. Згідно із Положенням про проведення атестації державних службовців, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922, атестації підлягають державні службовці усіх рівнів, в тому числі ті, які внаслідок організаційних змін обіймають посади менш ніж один рік, якщо їхні посадові обов'язки не змінилися. Положенням встановлено, що у період між атестаціями з метою здійснення регулярного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців щороку проводиться оцінка виконання державними службовцями покладених на них завдань і обов'язків. Оцінка проводиться безпосередньо керівниками структурних підрозділів, де працюють державні службовці, під час підбиття підсумків роботи за рік. Загальний порядок проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них завдань і обов'язків розробляється Національним агентством з державної служби. Порядок проведення щорічної оцінки в окремому державному органі визначається керівником відповідного органу з урахуванням загального порядку та особливостей кожного державного органу.

На нашу думку, атестація є дієвим організаційно-управлінським заходом, що створює умови для нормального функціонування правоохоронних органів. По-перше, завдяки атестації можливо визначити придатність особи до виконання покладених на неї завдань. По-друге, атестація забезпечує дотримання законності в правоохоронних органах, що, безумовно, є важливим чинником попередження корупції. Потретє, на підставі атестації можливе під-

вищення по службі, що, в свою чергу, сприяє внутрішньому задоволенню працівника, формуванню у нього відчуття розвитку, а також повинно супроводжуватися підвищенням оплати праці.

Стосовно такого заходу, як оплата праці, то, як уже відзначалося раніше, він не є визначальним чинником корупції, тому його не можна віднести до заходів, які спрямовані на усунення причин та умов корупції. Належна заробітна плата не змінить ставлення посадової особи до корупційних дій, а лише зупинить тих осіб, які вчиняють корупційні дії у зв'язку із недостатнім фінансуванням себе та своєї родини. Однак і в цьому випадку очевидно, що рівень належного фінансування у кожної особи відрізняється. Разом із тим, не слід применшувати роль фінансового питання у протидії корупції. Оскільки гідна оплата праці працівникам правоохоронних органів разом із встановленням відповідальності у вигляді звільнення за корупцію, а також із заборобою займати посади в державних органах у подальшому та при наявності державних соціальних пільг будуть дійсно, з одного боку, реальним стримуючим фактором у вчиненні корупційних дій, а з іншого – стимулюватимуть працівників до правомірної поведінки шляхом побоювання втрати гідне місце роботи із гідними умовами праці. Отже, сам по собі захід щодо підвищення заробітної плати навряд чи суттєво змінить стан корупції в правоохоронних органах. Проте, як елемент загального комплексу, від таких заходів він дійсно матиме ефект.

Відносно створення належних умов праці слід зазначити і потребу у врегулюванні питання нормування робочого часу працівників правоохоронних органів, а також компенсації за понаднормову роботу у вигляді додаткової відпустки чи грошової компенсації, оскільки на практиці державні службовці, працівники правоохоронних, судових та інших органів, виконуючи свої обов'язки, залишаються на роботі за межами свого робочого часу, що фактично вказує на ненормований характер їх праці, який, згідно із чинним законодавством, пови-

нен компенсуватися наданням щорічної додаткової відпустки тривалістю до семи календарних днів [2, с. 73].

До створення належних умов праці необхідно віднести і професійне навчання, підвищення кваліфікації працівників ОВС. Також до цієї групи організаційно-правових заходів слід віднести і пропозиції, висловлені в науковій літературі, щодо висвітлення в засобах масової інформації фактів корупції в правоохоронних органах, імена правопорушників та відповідальність, яку на них наклали.

Важливим заходом зазначеної групи є діяльність громадськості стосовно виявлення корупції в правоохоронних органах. В Україні наразі існує велика кількість (близько двохсот) неурядових організацій, спрямованих на виявлення корупції в органах державної влади. Однак їхня діяльність не є ефективною. По-перше, на законодавчому рівні не розроблено механізм виявлення корупційних правопорушень цих організацій, законодавством не визначено їхніх прав та повноважень у цій сфері, окрім загальнозстановленого правила щодо подачі заяв до уповноважених органів. Водночас, на нашу думку, діяльність громадськості є важливим стримуючим фактором вчинення корупційних правопорушень. Задля того, щоб в Україні ця діяльність стала потужним важелем запобігання корупції в правоохоронних органах, слід:

- розширити права на отримання інформації щодо діяльності посадових осіб працівників правоохоронних органів, що підозрюються громадським об'єднанням у вчиненні корупційних правопорушень. Такі права слід закріпити лише за громадськими організаціями, зареєстрованими у встановленому порядку як антикорупційні у сфері діяльності правоохоронних органів. Таким чином, на підставі спеціалізації діяльності громадського об'єднання буде створено громадський контролюючий орган щодо фактів корупції в правоохоронних органах;

- встановити скорочені строки розгляду заяв про корупційні дії уповно-

важених осіб правоохоронних органів у разі, коли вони надійшли від таких громадських організацій.

О. В. Ткаченко цілком слушно пропонує покласти на органи, уповноважені розслідувати корупційні правопорушення, обов'язок інформувати громадську організацію, яка звернулася із заявою про корупційне правопорушення, про результат розслідування.

А в разі, якщо уповноважений на розслідування орган не вжив необхідних заходів, спрямованих на притягнення порушника до відповідальності, то таку інформацію про правопорушення з ознаками корупції необхідно оприлюднювати в засобах масової інформації, де вказувати на корупційні діяння посадових осіб, джерела отримання такої інформації, наявні докази, а також інформувати громадськість до якого із правоохоронних органів цю інформацію було передано і чому не було проведено всіх процесуальних дій та не притягнуто до відповідальності порушника [4, с. 109].

Залучення громадськості до антикорупційної діяльності передбачає не тільки активізацію громадських організацій, але й окремих громадян. Однак, у сфері антикорупційної діяльності громадян існує суттєва правова прогалина: відсутній належним чином розроблений механізм захисту тих осіб, що оприлюднили чи повідомили інформацію про корупційні дії посадових осіб. У деяких випадках особи, яким відомі факти корупції конкретними посадовими чи службовими особами ОВС, побоюючись відповідних дій («помсти») з боку правоохоронців, які наділені досить широкими повноваженнями, приховують ці відомості від уповноважених органів. В Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» в ст. 20 передбачено державний захист осіб, які надають допомогу в запобіганні і протидії корупції. Слід позитивно відмітити внесення цього положення до Закону, однак на практиці реалізація норм Закону України «Про забезпечення безпеки осіб, які

беруть участь у кримінальному судочинстві», відповідно до якого має здійснюватися державний захист осіб, що допомагають у протидії корупції, є достатньо низькою. Насамперед цьому сприяють фінансові проблеми та завантаженість правоохоронних органів. Вбачається необхідним більш конкретно розробити механізм захисту осіб, що оприлюднюють інформацію про корупційні правопорушення.

Остання група заходів організаційно-управлінського характеру спрямована на вироблення стратегічних, тактичних та методологічних завдань діяльності із протидії корупції в правоохоронних органах. В межах цих заходів визначаються загальні напрями зазначеної діяльності, окреслюються мета і завдання, встановлюються, залежно від строків, плани дій та програми антикорупційної діяльності, визначаються відповідальні особи за їхнє проведення.

До таких заходів слід віднести: нормотворення в зазначеній сфері; вдосконалення принципів роботи і стандартів діяльності державних службовців; проведення нарад з питань визначення дій у межах конкретного підрозділу щодо протидії корупції серед працівників правоохоронних органів; розроблення програм та планів дій в цьому напрямку; обов'язкове встановлення відповідальних осіб за виконання намічених заходів; аналіз статистичних даних та даних, отриманих в результаті соціологічних опитувань, та на підставі них вироблення напрямків удосконалення діяльності підрозділів; формування пропозицій до вищого керівництва та уповноважених органів щодо внесення змін у порядок діяльності підрозділів та служб правоохоронних органів тощо.

Висновок. Всі зазначені організаційно-управлінські заходи чотирьох груп у своїй комплексній взаємодії можуть бути ефективним запобіжним чинником корупції, а також протидії їй шляхом зменшення її проявів серед працівників правоохоронних органів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Антонюк В. Б. Державна служба: проблеми функціонування в Україні та досвід зарубіжних країн / В. Б. Антонюк // Юриспруденція. Теорія і практика. – №11. – 2007. – С. 13–17.
2. Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних, судових та інших органів / С. Маловичко // Право України. – 2007. – №12. – С. 70–78.
3. Рогульський С. С. Адміністративно-правові заходи боротьби з корупцією в Україні: Автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 19 с.
4. Ткаченко О. В. Адміністративно-правові засади протидії корупції в органах внутрішніх справ : дис.... канд. юрид. наук : 12. 00. 07 / О. В. Ткаченко; Інститут законодавства Верховної Ради України. – Київ, 2008. – 261 с.

REFERENCES:

1. *Antoniuk V. B. Derzhavna sluzhba: problemy funktsionuvannia v Ukraini ta dosvid zarubizhnykh krain* (Public service: problems of work experience in Ukraine and abroad). *Yurysprudent-siia. Teoriia i praktyka*. № 11. 2007. P. 13–17.
2. *Malovychko S. Rehuliuivannia prava na vidpochynok deiakykh derzhavnykh sluzhbovtiv, pratsivnykiv pravookhoronnykh, sudovykh ta inshykh orhaniv* (Adjust the right to rest some government officials, law enforcement, judicial and other authorities). *Pravo Ukrainy*. 2007. №12. P. 70–78.
3. *Rohul'skyi S. S. Administratyvno-pravovi zakhody borotby z koruptsiieiu v Ukraini: Avtoref. dys ... kand. yuryd. nauk: 12.00.07* (Administrative and legal measures to combat corruption in Ukraine: Author. Thesis ... candidate. Legal. Sciences: 12.00.07). *Kyivskyi natsionalnyi un-t im. Tarasa Shevchenka*. K., 2005. 19 p.
4. *Tkachenko O. V. Administratyvno-pravovi zasady protydii koruptsii v orhanakh vnutrishnikh sprav : dys.... kand. yuryd. nauk : 12. 00. 07* (Administrative and legal principles of combating corruption in law enforcement agencies: Dis Cand. Legal. Sciences: 12. 00. 07). *O. V. Tkachenko; Instytut zakonodavstva Verkhovnoi Rady Ukrainy*. Kyiv, 2008. 261 p.

Івасенко Сергій Миколайович – аспірант

Національна академія державного управління при Президентові України

Адреса: 03057, м. Київ, вул. Ежена Поттьє, 20

E-mail: sergeinik@ukr.net

Ivasenko Serhii Mykolaiovych – postgraduate

National academy for public administration under the President of Ukraine

Address: 20, Ezhenia Pottier Str., Kyiv, 03057, Ukraine

E-mail: sergeinik@ukr.net